

## Tuloksellista kuntoutusta tavoitteisiin panostamalla

**Ylisassi Hilikka**

21.12.2016 ::

### Metatiedot

**Nimeke:** Tuloksellista kuntoutusta tavoitteisiin panostamalla

**Tekijä:** Ylisassi Hilikka

**Aihe, asiasanat:** GAS-menetelmä, kuntoutus, tavoitteet, työkyky

**Tiivistelmä:** Arki olisi päämäärätöntä ilman tavoitteita. Niiden tarkoitus on edistää jotain asiaa tai tilaa, jota haluamme tai tarvitsemme tai johon meidän tulee pyrkiä, ja joka on jollakin tavalla näköpiirissämme.

Kuntoutustavoitteiden asettaminen poikkeaa arkitavoitteista, aikomuksista ja suunnitelmista. Artikkelissa pohditaan kuntoutustavoitteiden tarkoitusta ja tavoitteen asettamisen kysymyksiä, niin onnistumisia kuin sudenkuoppia sekä kuntoutustyöntekijän roolia ja välineitä tavoitteisiin ohjaamisessa. Erityisenä näkökulmana ovat työhön liittyvän kuntoutuksen tavoitteet.

**Julkaisija:** Oulun ammattikorkeakoulu, Oamk

**Aikamääre:** Julkaistu 2016-12-21

**Pysyvä osoite:** <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2016113030090>

**Kieli:** suomi

**Suhde:** <http://urn.fi/URN:ISSN:1798-2022>, ePooki - Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut

**Oikeudet:** Julkaisu on tekijänoikeussäännösten alainen. Teosta voi lukea ja tulostaa henkilökohtaista käyttöä varten. Käyttö kaupallisiin tarkoituksiin on kielletty.

### Näin viittaat tähän julkaisuun

Ylisassi, H. 2016. Tuloksellista kuntoutusta tavoitteisiin panostamalla. Teoksessa H. Honkanen (toim.) 2016. Tehdään yhdessä ja opitaan toisilta – Osallisuus ja yhteistoiminta koulutuksen ja kuntoutuksen kehittämisessä. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 34. Hakupäivä xx.xx.2016. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2016113030090>.

**Tavoitteiden asettaminen on kaikille tuttua arkielämästä. Tavoittelemme, aiomme ja suunnittelemme monenlaisia asioita: teen tämän valmiiksi siihen ja siihen mennessä, säästän rahaa lomamatkaa varten, elvytän vanhan harrastuksen tai alan syödä terveellisemmin. Myös toiset henkilöt ja tahot tuottavat meille tavoitteina toimivia etappeja: aikatauluja, tehtävävaatimuksia, erilaisia suorittamisvelvoitteita.**



Arki olisi päämäärätöntä ilman tavoitteita. Niiden tarkoitus on edistää jotain asiaa tai tilaa, jota haluamme tai tarvitsemme tai johon meidän tulee pyrkiä, ja joka on jollakin tavalla näköpiirissämme.

Kuntoutustavoitteiden asettaminen poikkeaa arkitavoitteista, aikomuksista ja suunnitelmista. Artikkelissa pohditaan kuntoutustavoitteiden tarkoitusta ja tavoitteen asettamisen kysymyksiä, niin onnistumisia kuin sudenkuoppia sekä kuntoutustyöntekijän roolia ja välineitä tavoitteisiin ohjaamisessa. Erityisenä näkökulmana ovat työhön liittyvän kuntoutuksen tavoitteet.

Tavoitteiden tarkoitus on tukea kuntoutujan toimijuutta, edistää hänen toiminta- tai työkykyään ja muutoksen aikaansaamista sitä varten. Tavoitteet motivoivat kuntoutujaa muutokseen ja näyttävät suuntaa kuntoutuksen toteutukselle. Tavoitteiden saavuttaminen kertoo puolestaan kuntoutuksen vaikutuksista ja vaikuttavuudesta. Kuntoutusasiantuntijan tehtävä on tukea asiakasta muutostarpeen tunnistamisessa, tavoitteiden muodostamisessa ja niiden edistämisessä. Hyvä tavoite on asiakkaan omaksi kokema, hänelle merkityksellinen ja mahdollinen saavuttaa, ei ulkoapäin annettu. Kuntoutustavoitteiden tehtäviä ja hyvien tavoitteiden tunnuspiirteitä on kuvattu kirjallisuudessa [\[1\]](#)[\[2\]](#).

## **Tavoitteet työhön liittyvässä kuntoutuksessa**

Jotta työkykyä voitaisiin kuntoutuksen avulla tukea, on kuntoutuksella oltava yhteys työhön. Tarvitaan näkemys työkyvystä sekä viitekehys ja menetelmät niin ammatillisia kuin terveydellisiä muutoksia aikaansaavien tavoitteiden asettamiseksi. Työkykykäsitykset ovat kehittyneet yksilön terveyttä painottavasta lääketieteellisestä mallista monimuotoisemmiksi ja niissä korostuu yksilön ja yhteisön kokonaisuus ja työkyvyn liittyminen työhön [\[3\]](#) [\[4\]](#). Työn muutosten tiedetään lisäävän työntekijöiden terveysriskejä ja työkyvyttömyyden uhkaa [\[5\]](#). Muutokset tarjoavat myös uusia ammatillisia mahdollisuuksia, joihin kuntoutuksen avulla voidaan tarttua. Sen takia on tärkeää ymmärtää, miten työ ja työhyvinvointi kytkeytyvät toisiinsa työn muutoksessa [\[6\]](#).

## Muutostarpeen tunnistaminen lähtökohtana

Työhön liittyvässä kuntoutuksessa tavoite voi ammatillinen tai muuten työkykyä tukeva. Erilaiset lähestymistavat ja mallit viitoittavat kuntoutustoimintaa. Keskeiseksi on noussut kuntoutujan tukeminen hänen oman tilanteensa arvioimisessa ja tavoitteen muodostamisessa [7] [1] [8] [9].

Kuntoutujan tilanteen arvioiminen ei tarkoita asiantuntijan lausuntoa asiakkaan tilanteesta, vaan asiakkaan kanssa yhdessä tehtävää muutostarpeen selvittämistä. Asiakkaan toimijuutta tuetaan siten kuntoutusprosessin alusta lähtien. Toimijuutta luonnehtii omaan tilanteeseen eri tavoin vaikuttaminen, arjen ratkaisut ja kannanotot, huonojen ratkaisujen sekä tarvittaessa omien suhtautumistapojen kyseenalaistaminen. Yksilön näkökulmasta muun muassa motivaatio ja voimaantuminen ovat toimijuuden elementtejä [10] [11]. Voidaan puhua myös kehittämistoimijuudesta yhteisöllisenä ilmiönä, jolloin toimijuus suuntautuu yhteiseen toimintaan ja työhön vaikuttamiseen, aloitteellisuuteen, luovuuteen ja totutun kyseenalaistamiseen [12].

Asiakkaan välittömät omat tuntemukset ja kokemukset tilanteestaan ovat tärkeä tarpeen tunnistamisen lähtökohta. Niihin ei kuitenkaan pidä jumiutua, vaan kuntoutustyöntekijän tehtävänä on ohjata kysymysten ja apuvälineiden avulla asiakasta tarkastelemaan tilannettaan ikään kuin etäämpää niin, että hän voi nähdä tilanteensa uudessa valossa. Tällöin voi avautua uudenlaisia ratkaisuvaihtoehtoja, joihin kuntoutustavoitteet liitetään ja kuntoutuja rohkaistuu toimimaan oman työkykynsä hyväksi. Kuntoutustyöntekijän tehtävä on tukea kuntoutujan aktiivisuutta tavoitteenasettamisessa. Tilanneanalyysiä ja tavoitteenasettelua voidaan luonnehtia ammattilaisen ja asiakkaan väliseksi vuoropuheluksi.

## GAS-menetelmä tavoitteiden laatimisessa

Keskustelu kuntoutustavoitteista voimistui, kun Kela sisällytti GAS-menetelmän kuntoutusstandardiinsa [2]. GAS-menetelmässä tavoitteen asettaminen on prosessi, jossa tavoite tunnistetaan ja nimetään, tavoitteelle valitaan indikaattori ja laaditaan asteikko sen eri asteiselle saavuttamiselle sekä arvioidaan tavoitteen toteutumista.

GAS-menetelmän avulla on saatu aikaan entistä osuvampia tavoitteita. Menetelmän käyttö on osoittautunut myös monella tavoin haasteelliseksi. Ammatillisia tavoitteita syntyy niukasti ja ne koetaan vaikeiksi muotoilla ja mitata. Työhön liittyvän kuntoutuksen tavoitteet kohdistuvat usein fyysiseen kuntoon ja suoriutumiseen ja ne ovat saattaneet muutoutua kuntoutujan mielessä jo ennakoon: ”Kuntoutujilla tullessaan ovat usein tavoitteet niitä, että paino alas ja liikuntaa lisää” ja ”Kuntoutus mielletään kuntoiluksi tai terveellisen elämän kohentamiseksi”. Myös mittareista johdetaan usein suoraan tavoite: ”Se mitä tutkitaan tarkasti ja eksaktisti, sitä laitetaan”. [13]

Myös fyysiseen kuntoon ja terveyteen liittyvät tavoitteet tähtäävät työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseen ja ovat keskeisessä asemassa esimerkiksi Tules-kuntoutuksessa. Myös näiden tavoitteiden tuloksellisuuden kannalta yhteys työhön on tärkeä. Kuntoutujan kanssa pohditaan, millaiset tavoitteet olisivat osuvia ja auttaisivat parantamaan työssä selviytymistä ja toimintakykyä. Jos selkävaivat uhkaavat työkykyä, on hyvä pohtia, miten esimerkiksi fyysiset harjoitteet auttavat suoriutumaan paremmin työssä ja mistä kuntoutuja sen huomaisi. Tavoitteen tulosindikaattori laaditaan kuvaamaan työssä suoriutumista pikemmin kuin sitä, suorittiko kuntoutuja harjoitteet. Harjoitteiden suorittamista on helppo mitata, kun taas tilanteen itsearviointi työn yhteydessä koetaan vaikeaksi. Kuntoutujaa kannattaakin rohkaista arvioimaan, näkyykö muutos siinä arjen toiminnassa, missä ongelma on ilmennyt.

Ammatilliset tavoitteet voivat olla myös askelia oman tilanteen selkiyttämiseen. Kuntoutuja, joka koki tehtäväkuvansa paisuneen liian laajaksi ja tunsu väsyneensä ja kyynistyneensä työssään, asetti tavoitteekseen omaa työtään koskevan roolikartan laatimisen. Sitä hän aikoi käsitellä yhdessä esimiehensä kanssa. Kuntoutujan ei tarvitse selviytyä yksin [13].

Kuntoutuja ei välttämättä kirjaa tärkeitäkään tavoitteitaan tavoitelomakkeelle [13] [1]. Lomakkeelle saatetaan kirjata niin sanottuja helppoja tavoitteita, kun taas monimutkaisemmat ja vaikeammin mitattavat tavoitteet voivat jäädä kirjaamatta. Ne ovat usein juuri työhön liittyviä tavoitteita. Asiakkaat pitävät tavoitteiden kirjaamista näkyville ja mittarien miettimistä hyödyllisinä ja motivoivina. Koska GAS-menetelmän avulla voidaan saada aikaan kuntoutujan toimijuutta tukevia tavoitteita, kannattaa kuntoutujaa kannustaa kirjaamaan myös työhön liittyvät tavoitteensa näkyviksi. GAS-lomakkeille kirjatusta tavoitteista on tullut myös osa kuntoutuksen tuloksellisuuden arviointia. On tärkeää, että asiakkaalle tärkeät tavoitteet ja niiden toteutuminen saadaan näkyville.

## Tavoitteet, keinot ja oppiminen

Monesti tavoitteet asetetaan sekä omassa päivittäisessä toiminnassa että kuntoutuksessa kuvaamaan sitä, miten toimin, mitä teen, esimerkiksi ”lenkkeilen kolme kertaa viikossa.” Ne kuvaavat pikemminkin keinoja kuin itse päämääriä. Tavoitteen tarkoitus on edistää jonkin asian tilan saavuttamista, jolloin pohdittavaksi tulee, minkä asian tulisi olla toisin ja miten, ja vasta sen jälkeen pohtia keinot, mitä tekemällä siihen päästään.

Keinomuotoiset tavoitteet voivat viedä muutosta eteenpäin. Jos tavoitteet kuvataan keinoiksi, on vaarassa kuitenkin hukata yhteys tavoiteltuun päämäärään. Kuntoutuksen tulosten arvioinnin kannalta ei ole tärkeää, kävikö asiakas kolme kertaa viikossa lenkillä tai venyttelkö hän säännöllisesti, vaan tuottivatko nämä teot hänelle parempaa jaksamista työssä.

Tavoitteiden laatiminen ei ole itseisarvo. Tavoitteenasettamisen tarkoitus on toimijuuden tukeminen niin, että asiakas oppii pohtimaan, refleктоimaan, ideoimaan ja tarttumaan asioihin kuntoutusprosessin jälkeenkin. Kertaratkaisu yhteen ongelmaan voi auttaa, mutta ei riitä. Kuntoutuksen tavoitteenasettelu oppimisprosessina tähtää kahden eri tason ratkaisuihin: ratkaistaan sen hetkinen ongelma, ja sen lisäksi opitaan toimintatapa, joka laajenee yksittäisen ratkaisun ulkopuolelle.

## Lähteet

1. ^<sup>abc</sup>Karhula, M., Veijola, A. & Ylisassi, H. 2016. Tavoitteiden asettamisen käytäntö. Teoksessa I. Autti-Rämö, A. Ylinen, A-L. Salminen & M. Rajavaara (toim.) Kuntoutuminen. Duodecim. Julkaisuprosessissa.
2. ^<sup>ab</sup>Sukula, S., Vainiemi, K. & Laukkala, T. (toim.) 2015. GAS. Menetelmästä sovellukseen. Kelan tutkimusosasto, Helsinki. Hakupäivä 14.11.2016.  
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158520/GAS.pdf?sequence=5>
3. ^Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet. 5. uud. p. Helsinki: WSOY.
4. ^Mäkitalo, J. 2010. Työn muutos ja työhyvinvointi. Teoksessa K-P. Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim.
5. ^Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. 2012. Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä. TEM raportteja 14. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki. Hakupäivä 11.11.2016.  
<http://docplayer.fi/387787-Tem-raportteja-14-2012.html>
6. ^Ylisassi, H., Rajavaara, M. & Seppänen-Järvelä, R. 2016. Työn muutokset ja työkykykäsitykset kuntoutuksen lähtökohtina. Teoksessa I. Autti-Rämö, A. Ylinen, A-L. Salminen & M. Rajavaara (toim.) Kuntoutuminen. Duodecim. Julkaisuprosessissa.
7. ^Kansaneläkelaitos. 2014. Työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen toinen vaihe (TK2-hanke). Raportti kuntoutuspalvelujen toteutumisesta. Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä. Hakupäivä 11.11.2016.  
<http://www.kela.fi/documents/10180/1381676...>
8. ^Seppänen-Järvelä, R. (toim.) 2014. Kuntoutuksen yhteistoiminta osaksi työn arkea. Arviointitutkimus työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen toisesta vaiheesta. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 84. Kelan tutkimusosasto, Helsinki.
9. ^Ylisassi, H. & Turunen, J. 2015. Ammatilliset tavoitteet. Teoksessa S. Sukula, K. Vainiemi & T. Laukkala (toim.) GAS. Menetelmästä sovellukseen. Kelan tutkimusosasto, Helsinki, 56- 70.
10. ^Emirbayer, A. & Mische, A. 1998. What is agency? American Journal of Sociology 103(4), 962-1023.
11. ^Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Tampere: Gaudeamus.
12. ^Vänninen, I., Pereira-Querol, M. & Engeström, Y. 2015. Generating transformative agency among horticultural producers: An activity-theoretical approach to transforming Integrated Pest Management. Agricultural Systems 139, 38-49.
13. ^<sup>abc</sup>Ylisassi, H. 2012. GAS:n (Goal Attainment Scaling) käyttö ammatillisessa (työhön liittyvässä) kuntoutuksessa. Tutkimus- ja kehittämishanke Aslak-kuntoutuksessa. Hankkeen jatko-osa 2011-2012. Hankeraportti. Verve Consulting, Helsinki. Hakupäivä 14.11.2016.  
<http://www.kela.fi/documents/10180/12149...>